

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Sutrisno (2010) dalam Priska, dkk (2020) kinerja pegawai merupakan kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Pendapat lain mengenai kinerja dikemukakan oleh Kusumayanti, dkk (2020) menjelaskan bahwa kinerja seringkali diartikan dengan pencapaian tugas, dimana pegawai dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam pencapaian visi, misi serta tujuan.

Manullang (2008) dalam Syafrina (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai ditandai dengan suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan baik secara kelompok maupun individu sesuai dengan *job description* masing masing. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan seseorang sebagai prestasi kerja yang telah dicapai sesuai dengan tanggung jawabnya yang sangat penting. Oleh karena itu kinerja pegawai dalam organisasi

dianggap suatu hal hal yang penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Prawitosuseno (2008) dalam Sinambela (2016) kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh sekelompok atau seseorang yang ada dalam sebuah organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya masing masing, dalam rangka upaya untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, sesuai dengan moral dan etika, serta tidak melanggar hukum yang ada.

Melihat dari beberapa ahli yang menjelaskan tentang kinerja pegawai, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah diraih oleh seorang pegawai dalam pencapaian tugas yang telah dibebankan kepadanya dan mencakup keseluruhan proses manajemen dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit

b. Elemen Kinerja Pegawai

Menurut Prawitosuseno (2008) dalam Sinambela (2016) terdapat empat elemen kinerja yaitu:

- 1) Hasil kerja yang telah dicapai secara instansi ataupun individual, yang berarti kinerja merupakan hasil akhir yang diperoleh secara kelompok atau perorangan.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, maka lembaga atau orang

diberikan kekuasaan dan hak untuk bertindak sehingga pekerjaannya dapat terselesaikan dengan baik.

- 3) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral ataupun etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, pekerjaan tersebut harus sesuai dengan etika dan moral yang berlaku secara umum.

c. Teori Kinerja

Menurut Wekley dan Yukl dalam Sinambela (2016) kinerja adalah implementasi dari suatu teori yaitu teori keseimbangan, yang menyatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi kerja yang optimal bila mendapatkan rangsangan dan manfaat dalam pekerjaannya secara masuk akal dan adil

d. Dimensi Kinerja Pegawai

Menurut Prefer (2013) yang dikutip dari Amin, dkk (2019) menyebutkan bahwa kinerja dapat dilihat dari beberapa dimensi yang berbeda, yaitu:

- 1) Kinerja sebagai hasil hasil (*output*) yaitu menilai kinerja dengan melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang.
- 2) Kinerja dapat dilihat dari aspek prosesnya, yang artinya bagaimana prosedur – prosedur yang telah dilewati dan ditempuh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.
- 3) Kinerja dapat ditinjau dari aspek kontekstualnya yang berarti kemampuan sendiri (*personal ability*) yang dimiliki oleh seorang pegawai.

e. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Davis dalam Ichsan dkk (2020) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai yaitu:

- 1) *Human performance = Ability + motivation* artinya setiap pegawai harus memiliki kemampuan dan motivasi agar dapat tercapai kinerja yang baik dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya.
- 2) *Motivation = Attitude + Situation*, artinya motivasi dapat terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang dapat menggerakkan seorang pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) *Ability = Knowledge + Skill*. Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Artinya, pegawai yang memiliki pengetahuan dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-harinya akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

f. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2006) dalam Widyawati (2018) terdapat enam indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Kualitas, merupakan taraf/tingkat baik buruknya/derajat sesuatu. Kualitas dinyatakan salah satu ukuran yang dapat dipadankan dengan angka. Kualitas kerja merupakan salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan selain perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas dan partisipasi karyawan.
- 2) Kuantitas, yaitu segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan jumlah hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau dapat dipadankan dengan angka. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Tingkat suatu aktivitas yang diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, adalah jangkauan usaha suatu program sebagai suatu sistem dengan sumber daya dan sarana tertentu untuk memenuhi tujuan dan sasaran tanpa melumpuhkan cara dan sumber daya itu serta tanpa memberi tekanan yang tidak wajar terhadap pelaksanaannya.
- 5) Kemandirian, yaitu sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain,

maupun berpikir dan bertindak original/kreatif, penuh inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungan, mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan dari usahanya.

- 6) Komitmen kerja, adalah derajat dimana karyawan mau percaya sepenuhnya, mau menerima tujuan-tujuan perusahaan serta mau untuk tetap tinggal dan tidak akan meninggalkan perusahaan dalam jangka waktu yang lama.

2. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016) disiplin merupakan kepatuhan pegawai terhadap aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi serta sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Disiplin kerja merupakan suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok orang yang tergabung dalam suatu organisasi tersebut berkehendak mematuhi serta menjalankan peraturan yang telah ditetapkan baik secara lisan maupun tertulis (Kusumayanti, dkk 2020). Oleh karena itu, tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi organisasi dalam mencapai kinerja yang optimal.

Disiplin kerja merupakan suatu indakan manajemen untuk mendorong seseorang dalam memenuhi beberpa tuntutan tersebut, disiplin kerja yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan (Marcilia, 2018). Sedangkan menurut Ichsan, dkk (2020) disiplin kerja merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan suatu organisasi pemerintahan maupun

swasta, untuk itu setiap organisasi harus menerapkan kebijakan disiplin kerja pada pegawai dalam organisasi – organisasi tersebut. Bagi pegawai, disiplin merupakan suatu hal yang dapat dijadikan kunci keberhasilan dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan oleh para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan seorang pegawai terhadap peraturan yang ada dalam organisasi serta bersedia untuk menerima sanksi apabila melanggar peraturan yang ada.

b. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016) terdapat dua jenis disiplin yaitu:

- 1) Disiplin *preventif*, merupakan jenis disiplin untuk menggerakkan pegawai untuk mematuhi dan mengikuti aturan serta pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuan diterapkannya disiplin preventif yaitu untuk mengarahkan serta menggerakkan pegawai agar bekerja disiplin, cara *preventif* dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi.
- 2) Disiplin korektif, merupakan salah satu upaya penggerakkan pegawai dalam menyetujui suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan yang sesuai dengan pedoman yang berlaku dalam organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin akan diberikan

sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri serta mematuhi aturan yang ditetapkan.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Siswanto dalam Sinambela (2016) maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Tujuan umum

Tujuan umum dari disiplin kerja yaitu demi kelangsungan sebuah organisasi sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini maupun hari esok.

2) Tujuan khusus

Tujuan khusus dari disiplin kerja yaitu :

- a) Agar pegawai dapat menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan yang berlaku.
- b) Melaksanakan perintah manajemen dan dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan.
- c) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma norma yang berlaku pada organisasi.

d. Indikator Disiplin Kerja

Hasibuan dalam Syafrina (2017) menjelaskan indikator-indikator dari disiplin kerja pegawai yaitu sebagai berikut:

1) Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan

secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

2) Teladan Pimpinan.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang disiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin.

3) Balas Jasa.

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

4) Keadilan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

5) Waskat.

Waskat (Pengawasan Melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada atau hadir ditempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

6) Sanksi Hukum.

Sanksi hukum berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

7) Ketegasan.

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah diterapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8) Hubungan Kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmoni di antara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

3. Motivasi Kerja

a. Definisi Motivasi Kerja

Kusumayanti, dkk (2020) mendefinisikan bahwa motivasi kerja merupakan suatu dorongan yang bisa membangkitkan semangat dalam melaksanakan aktifitas pekerjaan yang seiring dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi, Sedangkan menurut Harahap dan Tirtayasa (2020) motivasi merupakan pemberian atau penimbunan motif yang dapat merangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang dalam mengarahkan dan menyalurkan sikap serta pencapaian tujuan suatu organisasi. Motivasi kerja adalah kemauan pegawai untuk bekerja yang timbul karena adanya sebuah dorongan dari dalam pribadi pegawai yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan daripada kebutuhan pribadi (Tsauri, 2014).

Menurut Sutrisno (2016) yang dikutip dari Harahap dan Tirtayasa (2020) motivasi kerja adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang. Sedangkan menurut Arianto dan Kurniawan (2020) motivasi kerja merupakan proses mempengaruhi atau mendorong diri manusia untuk memenuhi berbagai kebutuhannya dengan cara mengarahkan daya dan potensi agar mau bekerja secara produktif serta giat dalam bekerja sesuai tugas dan kewajiban untuk mencapai suatu tujuan.

Berdasarkan beberapa pengertian motivasi kerja yang telah dijelaskan oleh beberapa ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu hal yang dapat menghasilkan semangat kerja seseorang sehingga mendorong seseorang untuk melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

b. Faktor – faktor yang Memengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Dessler (1997) dalam Winarsih (2018) menjelaskan bahwa terdapat beberapa tiga faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja, yaitu:

- 1) Upah, adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap karyawan.
- 2) Situasi kerja, adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan perusahaan. Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja.
- 3) Fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk.

c. Teori Motivasi

Herzberg dalam Nurnaningsih dan Tabe (2019) mengemukakan bahwa terdapat dua teori faktor motivasi, teori tersebut yaitu :

- 1) *Hygiene Factors*, yang meliputi gaji, kehidupan pribadi, kualitas supervisi, kondisi kerja, jaminan kerja, hubungan antar pribadi, kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.
- 2) *Motivation Factors*, yang dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan.

d. Indikator Motivasi Kerja

Siagian (2008) dalam Tanuwibowo (2018) mengemukakan bahwa indikator motivasi kerja yaitu :

1) Daya Pendorong

Semangat yang diberikan dari perusahaan kepada karyawannya untuk memotivasi karyawan agar kinerja diperusahaan menjadi lebih baik. Daya pendorong bisa dalam banyak bentuk. Salah satunya *reward* kepada karyawan atau dalam bentuk bonus.

2) Kemauan

Dorongan atau keinginan pada setiap manusia untuk membentuk dan merealisasikan diri, dalam arti: mengembangkan segenap bakat dan kemampuannya, serta meningkatkan taraf.

3) Kerelaan

Keikhlasan hati dalam setiap tuntutan-tuntutan pekerjaan yang diberikan perusahaan untuk mencapai tujuan

4) Membentuk Keahlian

Kemampuan untuk melakukan sesuatu terhadap sebuah peran yang dimilikinya. Kemampuan tersebut dapat diasah dengan baik sesuai *job description* yang dimiliki karyawan tersebut.

5) Membentuk Keterampilan

Kemampuan untuk menggunakan akal, pikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, mengubah ataupun membuat sesuatu menjadi lebih bermakna sehingga menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut.

6) Tanggung Jawab

Kesadaran seseorang akan tingkah laku atau perbuatan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Tanggung jawab juga berarti berbuat sebagai perwujudan kesadaran akan kewajiban.

7) Kewajiban

Sesuatu yang harus dilaksanakan setiap orang untuk menyelesaikan setiap tugas-tugas yang sudah diberikan setiap individu / organisasi yang ada di perusahaan.

8) Tujuan

Tindakan awal dari pembuatan rencana agar Ketika dilaksanakan bisa mengarah sejalan dengan tujuan serta target yang telah dicanangkan sebelumnya

4. Lingkungan Kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009) dalam Rini (2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode bekerjanya, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok. Menurut Nitiseminto (2009) dalam Liyas (2020) lingkungan kerja

adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Sedangkan menurut Menurut Rivai (2006) yang dikutip dari Liyas (2020) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, dan ketenangan.

Menurut Asri dalam Sidik, dkk (2018) lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana di dalamnya para pegawai melaksanakan suatu aktivitas. Kondisi tersebut bisa berupa kondisi material maupun kondisi psikologis. Dalam hal ini lingkungan kerja adalah berhubungan dengan lingkungan fisik, sehingga manusia dan keterampilan manusia harus mampu memanfaatkan setiap sasaran yang ada secara optimal. Kondisi lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai. Kondisi yang dimaksudkan adalah situasi kerja, keamanan kerja, kenyamanan, tidak bising, dan terdapat fasilitas kerja. Selain itu menurut Komarudin (2001) dalam Suryawan, dkk (2020) lingkungan kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan para ahli, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat pegawai

melaksanakan pekerjaannya, dalam lingkungan tersebut biasanya terdapat sarana dan prasarana untuk menyelesaikan tugas-tugas yang ada serta diharapkan dapat mencapai hasil yang maksimal.

b. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2007) dalam Suparman (2020) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua faktor yaitu faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja serta dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung (Abigail dan Sary, 2020). Adapun faktor-faktor yang memengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2007) dalam Suparman (2020) yaitu :

a) Penerangan / pencahayaan di tempat kerja

Penerangan/cahaya merupakan suatu hal yang penting dan hal utama dalam melakukan kegiatan kerja. Lingkungan kerja tanpa pencahayaan yang baik dan sesuai akan menjadi penyebab utama dalam kualitas dan efisiensi kerja yang buruk.

b) Suhu udara di tempat kerja

Suhu udara ditempat kerja merupakan suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Suhu udara

mempunyai peran penting di lingkungan tempat kerja terutama bagaimana tubuh manusia mencoba untuk mempertahankan suhu yang ideal. Temperatur atau suhu udara harus tetap diperhatikan karena dapat mempengaruhi suhu tubuh dari karyawan yang sedang bekerja.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan jumlah air yang terkandung dalam udara dan dinyatakan dalam bentuk persentase. Kelembaban memiliki hubungan dan dipengaruhi oleh temperatur, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi udara

Sirkulasi udara merupakan salah satu hal yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi karena sebagian besar waktu dihabiskan oleh pegawai di dalam area kerjanya. Pertukaran udara sangat menentukan kesegaran fisik karyawan. Di dalam ruangan kerja diperlukan suatu pertukaran udara yang cukup, apabila didalam ruangan kerja tersebut tidak seimbang antara luas ruangan kerja dengan pegawai yaitu ruangan kerja yang sempit tetapi jumlah pegawai yang cukup banyak.

e) Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 1405/MENKES/SK/XI/2002 adalah terjadinya bunyi yang tidak dikehendaki sehingga mengganggu atau membahayakan kesehatan. Tata cara untuk menghilangkan kebisingan tersebut menurut keputusan di atas yaitu dengan cara meredam, menyekat, memindahkan, pemeliharaan, penanaman pohon, membuat bukit buatan, dan lain – lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Abigail dan Sary (2020) lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi serta berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan atau hubungan dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan yang ada dalam suatu organisasi. Faktor - faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti 2009 dalam Suparman (2020) antara lain yaitu :

a) Struktur tugas

Struktur tersebut menggambarkan kedudukan, fungsi, hak, dan kewajiban dari masing-masing posisi yang ada dalam lingkup perusahaan tersebut. Hal ini dibentuk agar setiap komponen dalam perusahaan bisa berfungsi secara optimal, dan perusahaan bisa senantiasa bergerak secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan tugasnya.

b) Desain Pekerjaan

Desain pekerjaan berkaitan dengan mengatur pekerjaan, tugas, dan tanggung jawab dalam suatu unit kerja yang produktif untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

c) Pola kepemimpinan

Sikap atasan kepada bawahan memberikan pengaruh pada pegawai dalam melaksanakan setiap aktivitasnya. Sikap saling menghormati, dan saling menghargai perlu diciptakan untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Sikap tersebut yang diciptakan oleh atasan akan menjadikan pegawai lebih betah untuk bekerja dan dapat meningkatkan semangat kerja

d) Pola Kerjasama

Hubungan kerja antar pegawai sangat diperlukan untuk melakukan pekerjaan, terutama bagi karyawan yang bekerja secara kelompok. Hubungan kerja yang baik antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya akan meningkatkan semangat kerja bagi pegawai.

e) Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2001) dalam Naa (2017) adalah sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Penerangan atau cahaya ditempat kerja sangat besar manfaatnya bagi pegawai untuk mendapatkan kelancaran dan keselamatan dalam bekerja. Oleh sebab itu perlu adanya penerangan atau cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan memperlambat pekerjaan.

2) Temperatur/suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3) Kelembaban udara ditempat kerja

Kelembaban udara ditempat kerja hendaknya berada pada kondisi nyaman. Kelembaban pada kondisi nyaman akan mempermudah penguapan keringat sewaktu bekerja. Penguapan keringat tersebut akan mengambil panas dari tubuh, sehingga suhu tubuh dapat dijaga untuk tetap berada pada suhu badan normal.

4) Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau – bauan yang berbahaya.

5) Kebersihan ditempat kerja

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan sekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang bersih karyawan akan merasa senang sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

6) Tata warna ditempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain.

7) Dekorasi ditempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8) Kebisingan ditempat kerja

Tempat kerja yang bising dapat mengganggu pekerja. Apabila tingkat kebisingan ditempat kerja jauh dibawah ambang batas yang ditentukan, maka pekerja dapat bekerja dengan tenang, mudah berkonsentrasi, berfikir lebih jernih tanpa diganggu oleh pengeluaran tenaga ekstra untuk mengatasi kebisingan.

9) Keamanan ditempat kerja

Keamanan kerja adalah suatu usaha untuk menjaga dan melindungi pekerja dan fasilitas atau aset yang dimiliki, baik yang berada di dalam kantor maupun diluar kantor.

5. *Self-Efficacy*

a. *Definisi Self-Efficacy*

Menurut Deany dkk (2016) dalam Widhiartha dan Putra (2021) *self-efficacy* merupakan keyakinan yang dimiliki individu atas dirinya sendiri dalam menghadapi berbagai masalah dalam situasi yang berbeda sehingga dapat mencapai tujuannya. Bandura dalam Rahmi (2020) menyatakan bahwa *self-efficacy* adalah kepercayaan seseorang bahwa dia dapat menjalankan sebuah tugas pada sebuah tingkat tertentu. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009) dalam Rahmi (2020) mengatakan efikasi diri adalah keyakinan seseorang mengenai peluangnya untuk berhasil dalam mencapai tugas tertentu.

Menurut Baron dan Byrne dalam Indriyani, dkk (2020) *self-efficacy* sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Pendapat lain dikemukakan oleh Priska, dkk (2020) yang mengemukakan bahwa *self-efficacy* merupakan sebuah bentuk kepercayaan diri seseorang dalam melakukan berbagai hal salah satunya. *Self-efficacy* juga sangat diperlukan dalam berbagai hal salah satunya kesiapan seseorang ketika akan tampil agar mendapatkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah dikemukakan oleh para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa *self-efficacy* merupakan suatu kepercayaan seseorang terhadap dirinya sendiri untuk menghadapi dan menyelesaikan permasalahan-permasalahan yang ada.

b. Aspek - Aspek *Self-Efficacy*

Aspek – aspek *Self-efficacy* menurut Bandura (1997) dikutip dari Hasanah (2019) ada empat yaitu sebagai berikut:

- 1) Kepercayaan diri dalam situasi tidak menentu mengandung kekaburan dan penuh tekanan. *Self-efficacy* menentukan pada komponen kepercayaan diri yang dimiliki oleh individu dalam menghadapi situasi - situasi yang akan datang yang mengandung kekaburan, tidak dapat diramalkan dan sering kali penuh dengan tekanan. Keyakinan individu atau tindakan yang benar - benar akan dilakukan individu tersebut, seberapa besar usaha yang dilakukan akan menentukan pencapaian tujuan akhir.
- 2) Keyakinan akan kemampuan dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. *Self-efficacy* juga terkait dengan kemampuan individu dalam mengatasi masalah atau tantangan yang muncul. Jika keyakinan tinggi dalam menghadapi masalah maka individu akan mengusahakan dengan sebaik - baiknya untuk mengatasi masalah tersebut. Sebaliknya apabila individu tidak yakin terhadap kemampuan dalam menghadapi situasi yang sulit, maka kemungkinan kegagalan akan terjadi.

3) Keyakinan akan kemampuan mencapai target yang telah ditetapkan. Individu yang mempunyai *self-efficacy* tinggi akan menetapkan target yang tinggi dan selalu konsekuen terhadap target tersebut. Individu akan berupaya menetapkan target yang lebih tinggi bila target yang sesungguhnya telah mampu dicapai. Sebaliknya individu dengan *self-efficacy* yang rendah akan menetapkan target awal sekaligus membuat perkiraan pencapaian hasil yang rendah. Individu akan mengurangi atau bahkan membatalkan target yang telah dicapai apabila menghadapi beberapa rintangan dan pada tugas berikutnya akan cenderung menetapkan target yang lebih rendah lagi.

4) Keyakinan seseorang akan kemampuan untuk menumbuhkan motivasi, kemampuan kognitif, dan melakukan tindakan yang diperlukan untuk mencapai suatu hasil. Motivasi, kemampuan kognitif dan ketetapan bertindak sangat diperlukan sebagai dasar untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Jika berhadapan dengan tugas maka dibutuhkan motivasi dan kemampuan kognitif untuk mencapai hasil yang baik .

c. **Klasifikasi *Self-Efficacy***

Pada dasarnya setiap individu memiliki *self-efficacy* dalam dirinya masing - masing. Hal yang membedakan adalah seberapa besar tingkat *self-efficacy* tersebut apakah tergolong tinggi atau rendah. Klasifikasi *self-efficacy* menurut Bandura dalam Hasanah (2019) adalah :

1) *Self-efficacy* Tinggi

- a) Aktif memilih kesempatan yang terbaik
- b) Mengolah situasi dan menetralkan halangan
- c) Menetapkan tujuan dengan menciptakan standar
- d) Mempersiapkan, merencanakan, dan melaksanakan tindakan
- e) Mencoba dengan keras dan gigih
- f) Secara kreatif memecahkan masalah
- g) Belajar dari pengalaman masa lalu
- h) Memvisualisasikan kesuksesan
- i) Membatasi stres

2) *Self-efficacy* Rendah

- a) Pasif
- b) Menghindari tugas - tugas yang sulit
- c) Mengembangkan aspirasi yang lemah
- d) Memusatkan diri pada kelemahan diri sendiri
- e) Tidak pernah mencoba
- f) Menyerah dan menjadi tidak bersemangat
- g) Menyalahkan masa lalu karena kurangnya kemampuan
- h) Khawatir, menjadi stress, dan menjadi tidak berdaya

d. Indikator *Self-Efficacy*

Terdapat 4 (empat) indikator untuk mengukur *self-efficacy* menurut Lunenberg (2011) dalam Widyawati (2018), yaitu:

1) Pengalaman akan kesuksesan (*Past Performance*)

Pengalaman akan kesuksesan adalah sumber yang paling besar pengaruhnya terhadap *self-efficacy* individu karena didasarkan pada pengalaman otentik. Pengalaman akan kesuksesan menyebabkan *self-efficacy* individu meningkat, sementara kegagalan yang berulang mengakibatkan menurunnya *self-efficacy*, khususnya jika kegagalan terjadi ketika *self-efficacy* individu belum benar-benar terbentuk secara kuat. Kegagalan juga dapat menurunkan *self-efficacy* individu jika kegagalan tersebut tidak merefleksikan kurangnya usaha atau pengaruh dari keadaan luar. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a) Tugas yang menantang
- b) Pelatihan
- c) Kepemimpinan yang mendukung

2) Pengalaman individu lain (*Vicarious Experience*).

Individu tidak bergantung pada pengalamannya sendiri tentang kegagalan dan kesuksesan sebagai sumber *self-efficacy* nya. *self-efficacy* juga dipengaruhi oleh pengalaman individu lain. Pengamatan individu akan keberhasilan individu lain dalam bidang tertentu akan meningkatkan *self-efficacy* individu tersebut pada bidang yang sama. Individu melakukan persuasi terhadap dirinya dengan mengatakan jika individu lain dapat melakukannya dengan sukses, maka individu tersebut juga memiliki kemampuan untuk melakukannya dengan baik. Ada dua keadaan yang memungkinkan

self-efficacy individu mudah dipengaruhi oleh pengalaman individu lain, yaitu kurangnya pemahaman individu tentang kemampuan orang lain dan kurangnya pemahaman individu akan kemampuannya sendiri. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a) Kesuksesan rekan kerja
 - b) Kesuksesan perusahaan
- 3) Persuasi verbal (*Verbal Persuasion*).

Persuasi verbal dipergunakan untuk meyakinkan individu bahwa individu memiliki kemampuan yang memungkinkan individu untuk meraih apa yang diinginkan. Pada persuasi verbal, individu diarahkan dengan saran, nasehat, dan bimbingan sehingga dalam meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan - kemampuan yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya. Beberapa hal yang dijadikan tolak ukur dalam indikator ini, yaitu:

- a) Hubungan atasan dengan pegawai
 - b) Peran pemimpin
- 4) Keadaan fisiologis (*Emotional Cues*).

Penilaian individu akan kemampuannya dalam mengerjakan suatu tugas sebagian dipengaruhi oleh keadaan fisiologis. Gejolak emosi dan keadaan fisiologis yang dialami individu memberikan suatu isyarat terjadinya suatu hal yang tidak diinginkan sehingga situasi

yang menekan cenderung dihindari. Informasi dari keadaan fisik seperti jantung berdebar, keringat dingin, dan gemetar menjadi isyarat bagi individu bahwa situasi yang dihadapinya berada di atas kemampuannya. Dalam indikator ini, yang dapat dijadikan tolak ukur yaitu :

- a) Kesuksesan rekan kerja
- b) Kesuksesan perusahaan

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu :

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Penulis dan Identitas jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
1.	Herlinda, Firman Menne, Seri Suriani. (2021) <i>Idn. Journal of Business and Management</i> , 3(2), Juni 2021, 121-125 e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885	Lingkungan kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Disiplin kerja (X3) Kinerja pegawai (Y)	1. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
2.	Widyastuti Cahyaningrum & Robert Heru Prabowo (2020) <i>Jurnal Ekonomika Volume XI Nomor 2 Juni 2020</i> e-ISSN 2685-2977	Pengembangan karir (X1) <i>Self-efficacy</i> (X2) Kinerja Karyawan (Y)	<i>Self-efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3.	Sri Winarsih, Ahmad Alim Bachri, Akhid Yulianto (2018) <i>Jurnal</i>	Motivasi kerja (X1) Kepuasan kerja (X2) Kinerja Karyawan	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan .

NO	Penulis dan Identitas jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	<i>Wawasan Manajemen, Vol.6, Nomor 2, 2018.</i>	(Y)	
4.	Wisna Wardani Sidik, Samdin, Dedy Takdir Syaifuddin. (2018) <i>JUMBO (Jurnal Manajemen, Bisnis,dan Organisasi) Vol. 2, No.1, April 2018, hal.32-45. e-ISSN 2502-4175</i>	Lingkungan kerja (X1) Perilaku kerja (X2) Kinerja pegawai (Y)	Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
5.	Dwi Utami Hasan, Khaerana (2020) <i>Jurnal Ekonomi Pembangunan Vol. 6, No.2 (2020) 145-155</i>	<i>Self-Efficacy (X1)</i> Self-esteem (X2) Kinerja pegawai (Y)	<i>Self-efficacy berpengaruh signifikan</i> terhadap kinerja pegawai
6.	Prasetyo Kurniawan (2019) <i>Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 1, No.2, Januari 2019</i>	Disiplin kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Komitmen organisasi (X3) Kinerja karyawan (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, 2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,
7.	Elfiana Septiya Rini, Siti Maria, Syaharuddin. (2018) <i>Forum Ekonomi Volume 20 No.2, 2018 ISSN Print: 1411-1713 ISSN Online: 2528-150X</i>	Lingkungan kerja (X1) Budaya organisasi (X2) Stres kerja (X3) Kinerja pegawai (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
8.	Reza Nurul Ichsan, Eddi Surianta, Lukman Nasution (2020). <i>Jurnal Darma Agung Volume 28, Nomor 2, Agustus 2020 ; 187 – 210</i>	Disiplin kerja (X1) Kinerja pegawai (Y)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
9.	Kenny Astria. (2018) <i>JJurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, dan Teknologi, Vol. 2, No. 1, Juni 2018: 1 – 22 ISSN : 2580-3220, E-</i>	Disiplin kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan

NO	Penulis dan Identitas jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	ISSN : 2580-4588		signifikan terhadap kinerja karyawan
10.	Fauziah Rahmi (2020) <i>Jurnal Magister Manajemen, Vol.2 No.1 Februari 2020 ISSN 0216-4930</i>	Efikasi diri (X1) Kepemimpinan (X2) Motivasi kerja (X3) Fasilitas kerja (X4) Kinerja pegawai (Y)	1. Efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
11.	Nyoman Doddy Widhiastana, Made Wardana, I Gde Adnyana Sudibya (2017) <i>E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 6.1 (2017): 223-250 ISSN: 2337-3067</i>	Lingkungan kerja (X1) Penghargaan (X2) Kreativitas (Y1) Kinerja pegawai (Y2)	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
12.	Dadang Suparman (2020) <i>Jurnal Ekonomedia : ISSN 2775-1406; STIE PASIM; Sukabumi, Jul-Des 2020; Vol. 09 No. 02</i>	Lingkungan kerja (X1) Pengetahuan (X2) Beban kerja (X3) Kinerja pegawai (Y)	Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	Jose Priska, Emy Rahmawati dan Setio Utomo (2020) <i>Jurnal Bisnis dan Pembangunan, Edisi Januari-Juni 2020 Vol 9, No. 1, ISSN 2541-1403, E-ISSN 2541-187X</i>	Self-efficacy (X1) Motivasi (X2) Kepuasan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	1. Self-efficacy berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
14	Eko Parlindungan Sihombing, (2018) Greis M. Sendow, Yantje Uhing. <i>Jurnal EMBA Vol.6 No.4 September 2018, Hal. 2858 – 2867 ISSN 2303-1174</i>	Karakteristik individu (X1) Karakteristik pekerjaan (X2) Self-efficacy (X3) Kinerja karyawan (Y)	Self-efficacy tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
15.	Handry Sudiarta Athar (2020) <i>Jurnal Riset</i>	Kepemimpinan (X1) Kedisiplinan (X2)	1. Kedisiplinan berpengaruh

NO	Penulis dan Identitas jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
	<i>Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT Vol.5, No 1, February 2020: 57-64 P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165</i>	Lingkungan kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
16.	Adinda Farhah, Jafar Ahiri, Muh. (2020) <i>Ilham Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi ISSN-e 2502-275255 Vol. 5, No. 1, Januari 2020, Hal: 1-7</i>	Motivasi kerja (X1) Disiplin kerja (X2) Kinerja karyawan (X3)	1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
17.	Leni Sriharmiati, Fatimah , Ika Meirinda, Dita Islawati, Tara Hijriandani, Linda Dwi , Karlina Rita Cahyana (2018) <i>Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara (JMAN), Vol. 02 No. 02, Oktober 2018 e-ISSN: 2614-4220 ISSN: 2222-3333</i>	Lingkungan kerja (X1) Kinerja Pegawai (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
18.	Nurmin Arianto & Hadi Kurniawan <i>Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 3, No. 3, Mei 2020</i>	Motivasi (X1) Lingkungan kerja (X2) Kinerja karyawan (Y)	1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
19.	Nova Syafrina (2017) <i>Jurnal Eko dan Bisnis (Riau Economics and Business Reviewe) Volume 8, Nomor 4, 2017 P.ISSN: 1410-7988 E.ISSN: 2614-123X</i>	Disiplin Kerja (X1) Kinerja karyawan (X2)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

NO	Penulis dan Identitas jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
20	Evi Marcilia & Winarningsih (2018) <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 7, Nomor 3, Maret 2018</i>	Disiplin kerja (X1) Motivasi kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
21	Endang Sugiarti. (2020) <i>Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS). Volume 3, No. 2, Desember 2020 479-486, ISSN 2622-3740 (Online)</i>	Lingkungan kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja karyawan (Y)	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
22	Sapta Rini Widyawati & Ni Ketut Karwini (2018) <i>Forum Manajemen Volume 16, Nomor 2, Tahun 2018</i>	<i>Self esteem (X1)</i> <i>Self efficacy (X2)</i> Keterlibatan kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	1. <i>Self efficacy</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
23	Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi (2019) <i>Jurnal Penelitian Ipteks Vol. 4 No. 1 Januari 2019</i> <i>p-ISSN:2459-9921 E-ISSN:2528-0570</i> <i>HAL: 47-62</i>	Motivasi kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Beban kerja (X3) Kinerja karyawan (Y)	1. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
24	Radytia Novian Pradipta & Suhermin. (2020). <i>Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 9, Nomor 7, Juli 2020 e-ISSN: 2461-0593</i>	Lingkungan kerja (X1) Kepuasan kerja (X2) Disiplin Kerja (X3) Kinerja pegawai (Y)	1. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap

NO	Penulis dan Identitas jurnal	Variabel Yang Digunakan	Hasil
			kinerja pegawai.
25	Mitchael Hutomo Tanuwibowo & Roy Setiawan. (2018) <i>Jurnal Agora Ekonomi Vol. 3, No. 2,(2018)</i>	Budaya organisasi (X1) Motivasi kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
26	Umar Burhan (2019) <i>Ekuilibrium : Jurnal Ilmiah Bidang Ilmu Ekonomi Vol 14 No. 1 (2019) : 45-57 ISSN 1858-165X (Print) ISSN 2528-7672 (Online)</i>	Self efficacy (X1) Self-actualization (X2) Job satisfaction (X3) Organization Citizenship Behavior (X4) Employee performance (Y)	Self-efficacy has a significant effect of a performance of employees
27	Suprapti & Jannah Puji Astuti. (2020) <i>Journal Industrial Engineering & Management Research (JIEMAR) Vol. 1 No. 2 : AUGUST 2020 ISSN Online : 2722 – 8878</i>	Work motivation (X1) Work environment (X2) Work discipline (X3) Employee performance (Y)	1. Work motivation has a significant effect of employee performance 2. Work environment has a significant effect of employee performance 3. Work discipline has a significant effect of employee performance
28	Arief Budi Santoso (2018) <i>Jurnal Kreatif: Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan Vol. 6, No. 1. ISSN : 2339 – 0689, E-ISSN : 2406-8616</i>	Disiplin Kerja (X1) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
29	Nike Ningsih Purnama Sari (2017). <i>JOM FISIP Vol. 4 No. 2</i>	Disiplin Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y)	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran dan pengembangan hipotesis

Berikut ini adalah bagan kerangka pemikiran dan pola pikir yang mendasari seluruh kegiatan penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Berdasarkan apa yang sudah diuraikan dalam tinjauan pustaka, peneliti mempunyai kerangka logis yang dapat digunakan sebagai strategi dan pendekatan untuk memecahkan permasalahan dalam penelitian ini. Diharapkan dengan strategi dan pendekatan ini peneliti dapat menjawab masalah dalam penelitian, yaitu mengetahui pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan *Self-efficacy* terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas. Secara sistematis hubungan antara variabel-variabel yang diteliti digambarkan sebagai berikut :

1. Pengaruh antara disiplin kerja (X1) dengan kinerja pegawai (Y)

Menurut Sinambela (2016) disiplin kerja merupakan kepatuhan pegawai terhadap aturan atau perintah yang ditetapkan oleh organisasi serta sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi permasalahan kinerja. Dengan diterapkannya disiplin kerja maka akan membawa hal baik bagi organisasi terutama dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepatuhan pegawai suatu organisasi untuk menuruti atau mengikuti aturan serta perintah akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

Penelitian yang dilakukan Ichsan, dkk (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer I Bukitbarisan Medan. Penelitian yang dilakukan oleh Farhah dkk (2020) menyatakan bahwa

disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kalla Kakao Industri. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrina (2017) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. Artinya semakin tinggi pengaruh disiplin kerja, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai Namun penelitian yang dilakukan oleh Pradipta (2020) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sukomanunggal. Hal tersebut menunjukkan semakin rendah disiplin kerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Surabaya Sukomanunggal maka akan semakin menurunnya kinerja pegawai.

2. Pengaruh antara motivasi kerja (X2) dengan kinerja pegawai (Y)

Motivasi kerja menurut Sutrisno (2016) yang dikutip dari Harahap & Tirtayasa (2020) adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan sebagai pendorong perilaku seseorang. Peranan motivasi adalah untuk mengintensifkan hasrat dan keinginan tersebut, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa usaha peningkatan semangat kerja seseorang akan selalu terkait dengan usaha memotivasinya sehingga untuk mengadakan motivasi yang baik perlu mengetahui kebutuhan-kebutuhan manusia (Tsauri, 2014).

Pengaruh antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan dibuktikan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Winarsih, dkk (2018) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arisanti,dkk (2019) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk. Kusumayanti, dkk (2020) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.

3. Pengaruh antara lingkungan kerja (X3) dengan kinerja pegawai (Y)

Menurut Asri dalam Sidik, dkk (2018) lingkungan kerja merupakan suatu kondisi dimana di dalamnya para pegawai melaksanakan suatu aktivitas. Kondisi tersebut bisa berupa kondisi material maupun kondisi psikologis. Dalam hal ini lingkungan kerja adalah berhubungan dengan lingkungan fisik, sehingga manusia dan keterampilan manusia harus mampu memanfaatkan setiap sasaran yang ada secara optimal. Kondisi lingkungan kerja dapat mendukung peningkatan kinerja pegawai.

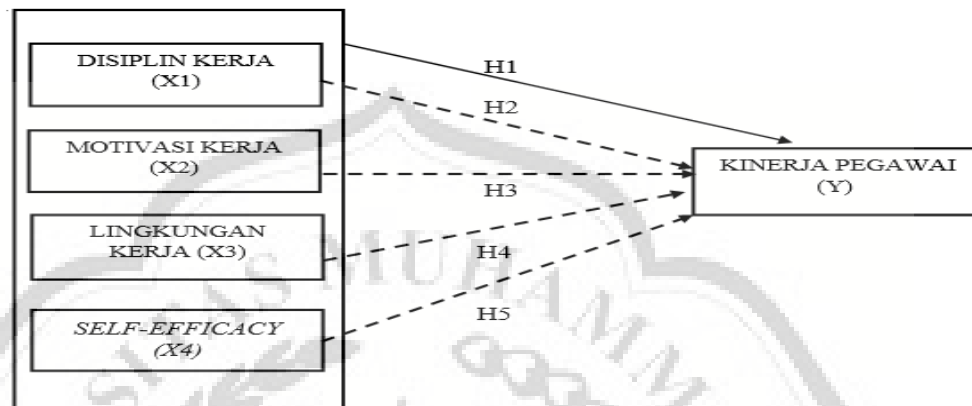
Hal tersebut didukung dengan penelitian Sunarsi (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Mentari Persada Jakarta. Penelitian Sugiarti (2020) juga menyatakam bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT . Sukses Expamet. Selain itu penelitian Rini (2018) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Merancang Kabupaten Berau.

4. Pengaruh antara variabel *self-efficacy* (X4) dengan kinerja pegawai (Y)

Self-efficacy merupakan faktor yang memiliki peran dalam perspektif keefektifan penilaian kinerja karyawan, terutama dalam pengembangan perusahaan, bahwa semakin detail sebuah penilaian kinerja karyawan, terutama dalam pengembangan perusahaan, bahwa semakin detail sebuah penilaian kinerja karyawan dalam suatu perusahaan maka semakin terkait lah persoalan. *Self-efficacy* sangat diperlukan dalam pengembangan kinerja karyawan karena dengan adanya *self-efficacy* dalam diri individu akan menimbulkan keyakinan akan kemampuannya untuk menyelesaikan suatu pekerjaan (Widhiartha & Putra, 2021). Hal ini diperkuat oleh penelitian yang dilakukan oleh Hasan, dkk (2020) yang mana membuktikan adanya pengaruh signifikan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Palopo. Selain itu penelitian dari Priska, dkk (2020) juga menyatakan bahwa *self-efficacy* memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai terhadap kinerja pegawai pada PT. PLN Kabupaten Murung Raya. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmi (2020) yang membuktikan adanya pengaruh signifikan *self-efficacy* dengan kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pratama Pekanbaru Senapelan.

Setelah mempelajari beberapa teori yang mendukung penelitian diatas mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan *self-efficacy* terhadap kinerja pegawai maka dapat disusun sebuah acuan kerangka konseptual yang menunjukkan bahwa setiap variabel

berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat digambarkan kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

Simultan →
Parsial - - - →

D. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1) Hipotesis 1 (H1)

Disiplin kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan *self-efficacy* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.

2) Hipotesis 2 (H2)

Disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.

3) Hipotesis 3 (H3)

Motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.

4) Hipotesis 4 (H4)

Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.

5) Hipotesis 5 (H5)

Self-efficacy secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Banyumas.

